



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.010/2022/4.

A felperes:

(felperes neve) ((lakcíme).)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Kolozsvári & Waldmann Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Waldmann Gábor ügyvéd, ügyvédi iroda címe.)

Az alperes:

(alperes neve). ((cím))

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Béhm Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Béhm Lajos ügyvéd, ügyvédi iroda címe.)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 3.M.70.003/2021/22.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 3.M.70.003/2021/24.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 300 000 (háromszázezer) forint + áfa perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy a NAV külön felhívására fizessen meg az állam javára 787 200 forint (hétyszáznolcvanhétezer-kétszáz) másodfokú eljárási illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] Az alperes a (K.) Vállalatból alakult 1990-ben, központja Budapesten található, itt tartózkodik az ügyvezető igazgató, és itt történik a könyvelés, a bérszámfejtés, tb-ügyintézés és a munkaügyek rendezése, míg a (település neve)-i gyárban folyik a termelés.

[2] A felperes 1975. január 13-án kezdett el dolgozni az alperes jogelődjénél. 2019. január 1-ig üzemvezető, ezen időponttól kezdődően 2020. október 31-ig pedig termelési igazgató munkakört töltött be, legutóbb havi bruttó távolléti díja 820 000 forint volt.

[3] 2020. évben – pontosan meg nem határozható időpontban – a felperes megállapodott az ügyvezetővel, hogy 2020. november 1-től a nyugdíjazásának várható időpontjáig – 2021. március 9-ig – őt munkavégzési kötelezettség nem terheli.

[4] Az ügyvezető 2020. november 2-án e-mailt küldött az alperes vezetőinek, amelyben tájékoztatta őket az új termelési igazgató, (új termelési igazgató neve) kinevezéséről, a felperesnek pedig megköszönte a munkáját, és a nyugdíjba vonulását megelőző szabadsággal érintett időszakra „jó pihenést és további jó egészséget” kívánt azzal, hogy a szabadsággal érintett időszak eltelte után a felperes nyugdíjba vonulását külön állományi gyűlés keretében szeretné bejelenteni.

[5] 2020. november 1. napjától a felperes nem jelent meg a munkavégzési helyén.

[6] 2020. december 14-én az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy nem volt tudomása arról, hogy 2020. november 01-től az év végéig mindösszesen már csak 6 nap szabadság illeti meg, ezért javasolta, hogy a felperes nyújtson be kérelmet 2020. december 15. és 2021. március 9. közötti időszakra fizetés nélküli szabadság kiadása iránt. Az ügyvezetőnek címzett „kérelem” elnevezésű - a fenti időszakra vonatkozó fizetés nélküli szabadság kiadása iránti - nyomtatványt az alperes elkészítette és továbbította a felperes részére.

[7] A felperes 2020. december 15-én kelt válaszelevelében az ügyvezetővel kötött megállapodásra, a felhalmozódott túlóráira, az egészségi állapotára és a Covid-19 vírusra hivatkozott, és nem kérte a fizetés nélküli szabadság engedélyezését.

[8] Az alperes 2020. december 18-án felszólította a felperest, hogy távolmaradását legkésőbb 2021. január 4. napjáig igazolja. Tájékoztatta továbbá, hogy ha a felszólításban foglaltaknak a megadott határidőn belül nem tesz eleget, a munkaviszony megszüntetése iránt fog intézkedni. A felperes az alperes felszólítását 2020. december 22-én vette át.

[9] A felperes 2020. december 21-én jelezte az alperesnek, hogy hajlandó felvenni a munkát. 2020. december 19-től keresőképtelen volt, melyről 2020. december 22-én e-mail formájában tájékoztatta az ügyvezetőt.

[10] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2020. december 22-én kelt azonnali hatályú felmondással megszüntette. A felmondás indokolása szerint a felperes 2020. november 1. óta nem jelent meg a munkahelyén, távolmaradását nem indokolta, a munkáltató 2020. december 14-i felhívása ellenére nem igazolta. A munkavégzés alól az ügyvezető nem adott számára felmentést. 2020. évtől termelési igazgatóként vezetőnek minősül, a munkarendje kötetlen, tehát nem hivatkozhat arra, hogy túlórája keletkezett, ezért lehetősége van ezt szabadidő formájában kivenni.

[11] A felperes 2021. január 04-én a gyár portáján leadta a táppénzes papírjait, majd telefonon - a tikárságon - 2020. december 15, 15, 17. napra fizetés nélküli szabadságot kért.

A kereset és az ellenkérelem

[12] A felperes a munkáltatói intézkedés ellen keresettel élt és kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel felmondási időre járó távolléti díj címén 2 460 000 forint, 9 havi távolléti díj, mint végkielégítés címén 9 738 000 forint, valamint ezen tőkeösszegek után 2022. december 22-től járó késedelmi kamata, valamint perköltsége megfizetésére.

[13] Keresete indokául előadta, hogy az alperes ügyvezetője szabadságot adott ki a részére, 2020. december 19-től pedig keresőképtelen volt. Az azonnali hatályú felmondás az okszerűség követelményének sem felel meg, az intézkedés aránytalan és jogsértő.

[14] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Előadta, hogy az alperes nem engedélyezte a felperesnek a korábban ki nem vett szabadsága kiadását. 2020. decemberében vált világossá a számára, hogy a felperes 2020-ban már 27 nap szabadságot kivett, a fennmaradt napok pedig nem tették lehetővé a 4 hónapos távolmaradást a munkahelytől. A felperes vezetőnek minősült, így nem volt lehetősége a többletmunkaidő „lecsúsztatására”.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[15] A Szegedi Törvényszék 3.M.70.003/2021/22. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2 460 000 forint felmondási időre járó távolléti díjat, 7 380 000 forint végkielégítést, és ezen összegek után 2020. december 22-től járó törvényes kamatot, valamint 1 588 346 forint perköltséget. Kötelezte az alperest 590 800 forint eljárási illeték viselésére is.

[16] Az általa megjelölt jogszabályi rendelkezések alapján lényegében az azonnali hatályú felmondás indokának valóságát és okszerűségét vizsgálta.

[17] A megjelölt okokat annyiban valósnak találta, hogy a felperes 2020. november 1-től nem végzett munkát. Ebből azonban indokolása szerint két ok miatt sem következhetett okszerűen a felperes munkaviszonyának megszüntetése.

Egyrészt kifejtette, hogy az ügyvezető személyes előadásából és az általa 2020. november 2-án elküldött elektronikus leveléből megállapítható, hogy a felperes 2020. november 1-től a nyugdíjba vonulását megelőző szabadság időszakát kezdte meg, és (új termelési igazgató neve) tanúvallomása is alátámasztotta azt az állítást, hogy a felperes megállapodott az alperessel, hogy 2020. november 1-től nyugdíjba vonulása időpontjáig, azaz 2021. márciusáig folyamatosan szabadságon lesz. Az előbbieket látta megerősítve azzal, hogy a 2020. december 14-én kelt ügyvezetői levél is december 15. és 2021. március közötti időszakra indítványozta a fizetés nélküli szabadság kivételét, de nem kifogásolta a felperes 2020. november 1-től 2020. december 15-ig tartó, mintegy másfél hónapos távolmaradását. Mindebből levonta azt a következtetést, hogy 2020. november 1-től a felperest munkavégzési, illetve rendelkezésre állási kötelezettség nem terhelte.

[18] Másrészt hangsúlyozta, hogy az alperes 2020. december 18-án kelt levelében arra hívta fel a felperest, hogy 2021. január 4-ig igazolja, hogy miért nem jelent meg a munkahelyén. A felhívást a felperes 2020. december 22-én vette át, azonban az alperes - a felperes válaszát be nem várva – ugyanezen a napon kelt intézkedésével megszüntette a felperes munkaviszonyát.

[19]

E körben – okszerűséget cáfoló körülményként – értékelte azt is, hogy a felperes 2020. december 21-én kelt elektronikus levelében bejelentette az alperesnek, hogy hajlandó felvenni a munkát, ezzel munkavégzés iránti szándéka egyértelműen kifejezésre került.

[20] Az előbbieken túl már nem tulajdonított perdöntő jelentőséget annak, hogy a felperes vezető állású munkavállaló volt-e, illetve, hogy mi volt a távolmaradása jogcíme. Ezekkel kapcsolatban kifejtette azonban, hogy a felek egybehangzó nyilatkozatából megállapítható, hogy a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak, a termelési folyamatok irányítójaként operatív vezetési feladatokat látott el (település neve)en, az alperes stratégiai döntéseibe nem látott bele, azt nem irányította és nem befolyásolta, az ügyvezetőt nem helyettesíthette, munkáltatói jogot nem gyakorolt.

Kifejtette továbbá, hogy az alperes nem hivatkozhatott jogszerűen arra, hogy nem volt tudomása a felperes szabadság napjainak számáról, hisz munkáltatóként köteles azt nyilvántartani, valamint a felperes részére a szabadság kivételét a munkáltató engedélyezte. Megjegyezte, hogy az alperesnél a szabadság nyilvántartása kettős könyveléssel történt, egy füzetben rögzítették a szabadság valós nyilvántartását.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[21] A bíróság ítéletével szemben az alperes fellebbezést nyújtott be, amelyben kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a felperes keresetének elutasítását, valamint a felperes az első- és másodfokú perköltségben marasztalását.

[22] Érvelése szerint a felperes 2020. november 1-ét követően nem jelent meg a munkahelyén, a távolmaradását félrevezető, megtévesztő információkkal indokolta. December 14-én felhívta a felperest távolmaradása igazolására, aki december 15-én az őt meg nem illető szabadság letöltésére, valamint túlmunka kompenzációra hivatkozott.

[23] Hangsúlyozta, hogy 2020. december 18-án tértivevényes levélben felszólította a felperest, hogy igazolja távolléte okát. A felperes december 21-én e-mailt küldött - mintegy megválaszolva a december 18-i felszólítást -, melyben előadta, hogy a „hosszú szabadságot” az ügyvezetővel egyeztetve, továbbá hivatkozott arra is, hogy a kialakult pandémiás helyzet veszélyt jelent ránézve, de a munkából való távolmaradását nem igazolta.

[24] Állítása szerint (új termelési igazgató neve) - 2020. novembertől kinevezett termelési igazgató - utasítására a jelenléti ívet úgy vezették, mintha a felperes mindennap megjelent volna a gyárban munkavégzés céljából.

[25] A felperes többletmunkára hivatkozását nem tudta elfogadni, hisz az ún. kockás füzet, amelybe a túlmunkája feltüntetésre került, nem bizonyító erejű. A felperest nem illette meg a munkahelyén töltött többlet idő miatt a munkavégzés alóli felmentés, ugyanis termelési igazgatóként az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezetőnek minősült, így a munkaideje kötetlen. 2019. év elején tájékoztatta a felperest arról, hogy a kockás füzet vezetése szabálytalan, az ilyen jellegű belső nyilvántartás ellenőrizhetetlen, ezért a szabálytalan nyilvántartások vezetését kifejezetten megtiltotta.

[26] Előadta, hogy a felperes nem kért és nem is kapott engedélyt arra, hogy a pandémia miatt távol maradjon a munkahelyétől.

[27] Állította, hogy az ügyvezető 2020. december 14-én tudta meg, hogy a felperesnek csupán 6 nap szabadsága van, ezért felhívta a távolléte igazolására.

[28] A felperes a pandémiára hivatkozására tekintettel javasolta, hogy kérjen fizetés nélküli szabadságot a nyugdíjazásáig terjedő időszakra. A fizetés nélküli szabadság kérésére kitöltött iratot a felperes nem küldte vissza, ezt a javaslatot visszautasította. Az azonnali hatályú felmondásra azért került sor, mert a december 18-i levélre december 21-én küldött válasz nem jelölte meg a távolmaradás indokát, és azt sem közölte a felperes, hogy betegszabadságon lenne. Nem volt a felperesnek jogi lehetősége arra, hogy több mint 4 hónapig ne jelenjen meg a gyárban.

[29] A felmondás után 2021. január 4-én a felperes a (település neve)-i gyár portásának adott le igazolást, melyben 2020. december 18-tól igazolta a keresőképtelenségét. Az orvosi igazolás tartalmát valótlannak tartja, mivel az ellentétes a felperes 2020. december 21-i e-mailjével, amelyben arra hivatkozik, hogy a hosszú szabadságot az ügyvezetővel előre egyeztetette.

[30] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság jogellenesen járt el, amikor nem vette figyelembe azt, hogy a felperes tudta, hogy csupán 5 nap szabadsággal rendelkezik. A szabadságnylvántartás hamis volt, mert a szabadság kivétel engedélyezését szolgáló szabadságos tömbben az ügyvezető aláírása helyett fiktív aláírások szerepeltek, így az ügyvezető nem tudhatta, hogy a felperes mennyi szabadságot vett ki. A felperes tudta, hogy neki a törvényesen járó szabadság kivétele után meg kell jelenni a munkahelyén, és munkájával segíteni kell fiát.

[31] Nem felel meg az az állítás sem a valóságnak, hogy juttatásként kapta azt, hogy 2020. november 1. és 20. között nem kell dolgoznia. Ha mégis tényként elfogadnánk ezt, a felperes akkor sem tudna elszámolni a december, január, február, március hónapokkal, amikor nem kívánt a munkában részt venni. Erre az időszakra már egyáltalán nem mehetett szabadságra a felperes, és ezt a tényt sem értékelte az elsőfokú bíróság.

[32] A 2020. november 2-án kelt e-maillal kapcsolatban kifejtette, hogy az ügyvezető arra gondolt, hogy a felperes előbb szabadságra megy, majd a nyugdíjazásáig hátralévő időben átadja a munkát fiának, az új termelési igazgatónak, és tanácsával segíti őt. 2020. december 14-én jutott tudomására, hogy nem történt meg a felperes és az új termelési igazgató között az előírt munkakör átadás-átvétel.

[33] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy (új termelési igazgató neve) a felperes fia, valamint perben áll az alperessel, tőle nem várható el befolyástól mentes nyilatkozat.

[34] A (település neve)-i gyárban (új termelési igazgató neve) utasítására a felperes a jelenlétét úgy rögzítették, mintha minden nap megjelent volna a gyárban munkavégzés

céljából. A jelenléti ívet megküldték a budapesti központba, ez alapján történt a munkabér kifizetése.

[35] Azzal, hogy a felperes pandémiára hivatkozott, majd táppénzes iratokat csatolt be és néhány napra fizetés nélküli szabadságot kért, igazolást nyert, hogy tudta, hogy szándékosan vagy súlyosan gondatlanul sérti a munkavégzésre vonatkozó szabályokat.

[36] Álláspontja szerint mivel a felperes 2020. december 21-i e-mailje válasz volt a 2020. december 18-i felhívására, nem kellett a 2021. január 4-ig adott határidő lejártát megvárnia.

[37] A felperes vezető beosztásával kapcsolatban kitért arra, hogy a (település neve)-i gyár élén a gyárigazgató állt, aki mintegy 100 fő munkavállaló munkahelyi vezetője. A vezetőt 2019. óta termelési igazgatónak hívják, de a feladatköre nem változott. A gyár operatív vezetéséért felel, önálló döntési jogkörrel rendelkezik, a tevékenységének csupán a taggyűlés és az ügyvezető döntése szab határt. Szervezeti ábrán látszik, hogy a termelési igazgató közvetlenül az ügyvezető irányítása alatt áll, és az ügyvezető helyetteseként irányítja a teljes termelési folyamatot. A dolgozók munkaviszonya létesítése és megszüntetése kivételével az ügyvezető helyett a munkáltatói jogokat gyakorolja.

[38] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hagyja helyben és kötelezze az alperest a csatolt megállapodás szerinti perköltség viselésére azzal, hogy a felperesi képviselő áfa fizetésére köteles.

[39] Arra hivatkozott, hogy 2020. október végén megállapodott az ügyvezetővel, hogy 2021 tavaszáig munkavégzési kötelezettség nem terheli. November 2-án az ügyvezető e-mailt küldött a munkatársaknak, megköszönte a több évtizedes munkáját, és a nyugdíjba vonulást megelőző szabadságra jó pihenést kívánt. Az e-mailből egyértelmű, hogy ettől az időponttól az alperes érdemi munkavégzést már nem várt el tőle. Hangsúlyozta, hogy nem akarta az alperest „átverni”, 46 év után 3-4 hónap munkavégzés „nem esett volna neheze”. Vitatta, hogy (új termelési igazgató neve)sal a jelenléti ívet meghamisította volna.

[40] Álláspontja szerint nem valós, hogy a 2020. december 14-én kelt e-mailben felhívta volna az alperes, hogy távollétét igazolja, mivel a levél tárgya a” 2021. március 9-i nyugdíjba vonulás - köztes időszak rendezése”, és ebben az alperes azt kéri, hogy inkább fizetés nélküli szabadsággal oldják meg a távollétét márciusig.

[41] Kifejtette, hogy a távolmaradás és keresőképtelensége bekövetkezte nem áll egymással olyan viszonyban, amely releváns lenne az ügy megítélése szempontjából. Távolmaradása indoka az ügyvezetővel kötött megállapodás volt. A keresőképtelenségéről 2021. január 4-én történt tájékoztatásával eleget tett az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettségének.

[42] A pandémiás helyzetre való alperesi hivatkozással nem ért egyet, mert ha érkezett volna felhívás a munkáltató részéről, úgy a rendelkezésre állásra való kötelezettségének eleget tett volna. Az eredeti megállapodásban foglaltak szerint mentesült a

munkavégzési kötelezettsége alól 2020. november 01. és december 14. között. Az alperes 2021. január 4. napját jelölte meg határnapként igazolása becsolására, így nem róható fel, hogy csak december 21- 22-én reagált az elküldött levelekre. Álláspontja szerint a fellebbezésnek azon mondata, miszerint nem említette, hogy betegszabadságon lenne, nem értelmezhető, mivel már eleve mentesült a munkavégzési kötelezettség alól.

[43] Kifejtette, hogy félrevezetően sugallja a fellebbezés azt, hogy a 2020 december 21-én kelt e-mail-el, mintegy megválaszolta azt a december 18-i munkáltatói felszólító levelet, amelyet csak december 22-én vett át. A felszólító levélre - annak kézhezvétele előtt - az e-mailben nem utalt, a munkáltató tisztában lehetett volna kellő körültekintéssel arról, hogy a levelet még nem kapta meg, és arról is, hogy a későbbi kézbesítése miatt a részére előírt igazolási határidő mikor jár le.

[44] A szabadság nyilvántartásával kapcsolatban előadta, hogy az az alperes kötelezettsége volt.

[45] A munkakör átadásával kapcsolatban arra hivatkozott, hogy az új termelési igazgató részére átadta a munkát, aki november 1. napjával megkezdte a munkavégzést. Kiemelte, hogy ezzel kapcsolatban az azonnali hatályú felmondásban felmondási ok nincs megjelölve, erről korábban tényállítás sem volt.

[46] Vitatta, hogy (új termelési igazgató neve) tanúvallomását ne lehetne figyelembe venni. A tanú meghallgatása nem a hozzátartozói minőségen alapult, hanem azon, hogy a jogvita eldöntésének szempontjából releváns időszakban és munkakörben foglalkoztatta az alperes.

[47] A jelenléti ívvel kapcsolatban kifejtette, hogy 2020. november 01-től nem tartózkodott a munkahelyén, a jelenléti ívet kitölteni nem tudta, őt (személy neve) tüntette fel, azonban a jelenléti ív aláírásra nem került.

[48] A perben tanúként meghallgatott (tanú neve) a kettős munkaidőnyilvántartás tényét és a többletmunkaidőt tartalmazó valós nyilvántartás létét megerősítette, a tanú volt az a munkavállaló, aki kiszámolta a szabadság napjai számát a nyugdíjba vonulásáig.

[49] Kifejtette, hogy az azonnali hatályú felmondás meghozatalára 2020. december 22-én azért került sor, mert nem igazolta távollétét a december 18-án kelt és az általa december 22-én átvett levélben foglalt felszólításnak megfelelően. Az azonnali hatályú felmondás kelezésekor a részére biztosított határidő még el sem kezdődött, így nem mulasztotta el a felszólításban foglaltakat.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[50] Az alperes fellebbezése alaptalan.

[51] Az ítéltábla – az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a), d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[52] A fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra tekintettel az ítéltábla az alábbiakat emeli ki.

[53] Hangsúlyozandó, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát igazolatlan távollét miatt szüntette meg, utalva arra, hogy a felperes vezetőnek minősül, ezért munkarendje kötetlen, aminek következtében túlórái ellentételezésül szabadidőre nem jogosult, illetve a munkáltató a munkavégzési kötelezettség alól nem adott számára felmentést, azonban a felperes a 2020. december 14-i felhívás ellenére távollétét nem igazolta.

[54] Az elsőfokú bíróság a felmondást azért tartotta jogszerűtlennek, mert egyrészt a felperes vezetői minőségét, illetve az ebből származtatott kötetlen munkarendet nem tartotta bizonyítottnak, másrészt igazolva látta viszont a felek arra vonatkozó megállapodását, hogy a felperes 2020. november 1-től munkaviszonya megszűnésének időpontjáig munkavégzési kötelezettsége alól mentesült, harmadrészt a munkáltató a távollét igazolására általa adott határidő végét nem várta meg intézkedésével, utóbbi kettő viszont az indokok okszerűségét kizárta.

[55] Az alperes fellebbezésében pedig lényegében a vezetői minőséggel és az előbbi megállapodással kapcsolatos ítéleti megállapítások helyességét kifogásolta, továbbá arra hivatkozott, hogy a 2021. január 4-i határidőt azért nem kellett megvárnia, mert a felperes már 2020. december 21-én válaszolt a felhívására.

[56] Emiatt tehát a másodfokú eljárásban az képezhette vizsgálat tárgyát, hogy a felperes vezetőnek minősült-e, illetve megállapodott-e az alperessel túlóráinak szabadidővel történő kompenzálásában, nyugdíjazásáig munkavégzés alóli mentesítésében, továbbá, hogy a 2020. december 21-i felperesi e-mail valóban az alperes 2020. december 18-i felhívására adott válasznak tekinthető-e és ez alapján az alperes mellőzhette-e a távollét igazolására adott határidő lejártának bevárását.

[57] Egyetért az ítéltábla az elsőfokú bírósággal abban, hogy a vezetői minőség – mivel önmagában nem zárja ki a munkavállaló munkavégzés alóli mentesítését – perdöntőnek nem tekinthető, szemben az utóbbi két körülménnyel. A munkavégzési kötelezettség hiánya, illetve a munkavállaló mulasztás igazolásától való elzárása ugyanis önmagában is okszerűtlenné teszi az igazolatlan távollétre alapított azonnali hatályú felmondást.

[58] A mulasztás igazolásával kapcsolatos körülmények vizsgálata a jelen esetben azért lényeges, mert az azonnali hatályú felmondást megelőző levélváltás arra utal, hogy a felek a felperest megillető szabadság, szabadidő tekintetében eltérő állásponton voltak, az eltérés okainak tisztázása hiányában azonban a felperes mulasztásának szándékossága, vagy súlyos gondatlansága a munkáltató részéről nem volt megítélhető, így az sem, hogy az

azonnali hatályú felmondás lehetőségének feltételei fennállnak-e. Ezért a munkáltató – az intézkedés jogszerűtlenségének kockázata nélkül – nem mellőzhette a távollét okainak feltárását, vagy az igazolásra általa adott határidő bevárását.

[59] E körben nem helytálló az alperes hivatkozása arra, hogy a határidő bevárása alól az mentesítette, hogy a felperes 2020. december 21-i levele válasz a 2020. december 18-án írt saját levelére. Egyrészt az alperes az azonnali hatályú felmondás indokolásában nem a 2020. december 18-án, hanem a 2020. december 14-én írt felhívását nevesíti olyanként, amiben állítása szerint a felperest távolmaradása okának igazolására szólította fel, és amellyel kapcsolatban az igazolás elmaradását a felperes terhére róta. Ez a levél azonban – a felperes helyes érvelése szerint – semmilyen felhívást nem tartalmaz a mulasztás igazolására. Másrészt a munkáltató felhívást valóban tartalmazó, 2020. december 18-án kelt levelét a felperes – a csatolt térítvevéennyel igazoltan – csak 2020. december 22-én vette át, az abban adott teljesítési határidő (2021. január 04.) tehát a felperes alperes által válasznak tekintett levelének keltéig kézbesítés hiányában el sem kezdődhetett. Ez utóbbi levéllel kapcsolatban lényeges, hogy az a felperest csak a 2020. december 15-ét követő időszak tekintetében kötelezi a távollét igazolására. Az alperes tehát elzárta a felperest attól, hogy a 2020. december 15-től történő távollétét igazolhassa, indokolatlanul nem győződött meg arról, hogy a felperes valóban mulasztott-e, ha igen, e tekintetben szándékosság, vagy súlyos gondatlanság terheli-e.

[60] Mindezekből következően egyfelől az azonnali hatályú felmondás indokolása alapján vizsgálható levél szerint a felperest nem terhelte a távolmaradásával kapcsolatban igazolási kötelezettség, másfelől a tényleges igazolási kötelezettséget keletkeztető levélben szereplő határidő a munkáltató intézkedéséig el sem kezdődött, következésképpen az igazolás elmulasztása az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául nem szolgálhat. Helytállóan rögzítette tehát az elsőfokú bíróság, hogy nem tekinthető okszerűnek az, hogy az alperes a felperes válaszát be sem várva, már a felszólítás átvételének napján, azaz 2020. december 22-én kelt és aznap kézbesített okiratával szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[61] Az előbbieket miatt viszont már annak sincs perdöntő jelentősége, hogy a felperes valóban megállapodott-e az alperessel a munkavégzés alóli mentesítésében, ezért az ezzel kapcsolatos fellebbezési érvelések és fellebbezési ellenkérelemben szereplő hivatkozások értékelését az ítéltábla mellőzi.

[62] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a kereset elbírálásához szükséges tényállást kellő mértékben feltárta, azt a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg, és abból helytálló következtetésre jutott, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés értelmében helybenhagyta.

[63] A másodfokú eljárásban a felperes képviselőjében eljáró jogi képviselő az ellenkérelem elkészítéséért 300 000 forint + áfa munkadíjat igényelt, valamint sikerdíjként – az elsőfokú eljárásban megítélt sikerdíjon felül – 15 % + áfa összeget is felszámított. A perköltségigénye ezen utóbbi eleme azonban megalapozatlan. Az ítéltábla álláspontja szerint ugyanis egyrészt sikerdíj értelemszerűen az eljárás jogerős, „sikeres” befejezéséhez kötődhet, hiszen az eljárás sikere ennek függvénye, annak tehát egy eljáráson belüli kétszeres

felszámítása nem indokolt. Másrészt a másodfokú eljárásban a felperes ugyanazon tényekre, körülményekre, bizonyítékokra hivatkozott, mint az elsőfokú eljárásban, lényegében megismételte az elsőfokú eljárás során előadottakat, ezért az ítéltábla a sikerdíjat nem találta arányban állónak a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. Mindezekre figyelemmel az ítéltábla a megbízási szerződésben kikötött 15 % + áfa, azaz 1 476 000 forint másodfokú eljárással kapcsolatos sikerdíjjal mérsékelte a felszámított ügyvédi munkadíjat a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alkalmazásával és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pereszes alperest a felperes másodfokú eljárásával kapcsolatban felmerült 300 000 forint + áfa perköltség megfizetésére.

[64] A 9 840 000 forintos pertárgyérték figyelembevételével az illeték megállapítása az 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul azzal, hogy a pereszes alperes viseli a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése és 83. § (1) bekezdése alapján.

Szeged, 2022. augusztus 2.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Gál Attila s.k.

Dr. Dobler László s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró